

Trendovi i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj

Volf, Andrea

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:191:987918>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-27**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI

Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija

Preddiplomski sveučilišni studij

ANDREA VOLF

Trendovi i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj

Employment trends in Croatia

Završni rad

Opatija, 2023.

SVEUČILIŠTE U RIJECI

Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Opatija

Preddiplomski sveučilišni studij

Poslovna ekonomija u turizmu i ugostiteljstvu

Studijski smjer: Menadžment u hotelijerstvu

Trendovi i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj
Employment trends in Croatia

Završni rad

Kolegij: **Menadžment ljudskog kapitala**

Student:

Andrea VOLF

Mentor: prof. dr. sc. **Kristina**
ČRNJAR

Matični broj:

23974

Opatija, srpanj 2023.



SVEUČILIŠTE U RIJEKI UNIVERSITY OF RIJEKA
FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU
FACULTY OF TOURISM AND HOSPITALITY MANAGEMENT
OPATIJA, HRVATSKA CROATIA

NAPOMENA: Izjavu je potrebno ispuniti, a potpisuje se tek kada profesorica odobri konačnu verziju rada.

IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI RADA

Ime i prezime studenta: Andrea Volf _____

Matični broj: ps23974 _____

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom

Trendovi i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj

(Naslov rada)

izradila/o samostalno te sam suglasna/suglasan o javnoj objavi rada u elektroničkom obliku.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima, bilo da su u pitanju knjige, znanstveni ili stručni članci, Internet stranice, zakoni i sl. u radu su jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature.

U Opatiji, _____ 10.09.2023.

Potpis studenta

SAŽETAK

Ovaj rad istražuje stope zaposlenosti u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine prema različitim kategorijama, kao što su dobna skupina, razina obrazovanja, regije i sektori djelatnosti. Podaci su prikupljeni iz službenih izvora, poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Državnog zavoda za statistiku. Rezultati ukazuju na postupno smanjenje stope nezaposlenosti u svim kategorijama u analiziranom razdoblju, ali i na određene izazove koji još uvijek postoje, poput visoke stope nezaposlenosti mladih i dugotrajno nezaposlenih. Osim toga, postoji potreba za boljim usklađivanjem obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada kako bi se osiguralo da radna snaga ima potrebne vještine za poslove koji su dostupni na tržištu rada. Najniže stope nezaposlenosti zabilježene su u sektorima građevinarstva, informacija i komunikacija, te financijskih djelatnosti i djelatnosti osiguranja, dok su najviše stope nezaposlenosti zabilježene u ostalim uslužnim djelatnostima. Uz to, postojanje jasne veze između rasta gospodarstva i smanjenja stope nezaposlenosti ukazuje na važnost ekonomskog rasta u smanjenju nezaposlenosti.

Ključne riječi: zaposlenost; tržište rada; nezaposlenost; gospodarstvo

SADRŽAJ

UVOD.....	1
1. Tržište rada i zaposlenost	4
1.1. Pojmovno određenje tržišta rada.....	4
1.2. Ponuda i potražnja na tržištu rada.....	5
1.3. Fleksigurnost na tržištu rada	6
2. Politike na tržištu rada republike Hrvatske	9
2.1. Zakonski okviri i politike zapošljavanja na tržištu rada	9
2.2. Aktivne mjere zapošljavanja u Hrvatskoj	11
3. Analiza tržišta rada u RH	14
3.1. Analiza zaposlenosti na tržištu rada.....	14
3.2. Analiza nezaposlenosti na tržištu rada.....	20
3.3. Izazovi i mogućnosti na hrvatskom tržištu rada	27
ZAKLJUČAK.....	30
BIBLIOGRAFIJA	31
POPIS ILUSTRACIJA.....	34

UVOD

Trendovi i kretanja zaposlenosti u Republici Hrvatskoj predstavljaju važnu temu za istraživanje zbog utjecaja koje zaposlenost ima na gospodarski rast i razvoj društva. U prošlosti je Hrvatska imala velike izazove na tržištu rada, uključujući visoku stopu nezaposlenosti i nisku stopu zaposlenosti. Međutim, u posljednjih nekoliko godina, došlo je do poboljšanja stanja na tržištu rada. Unatoč tome, još uvijek postoje određeni izazovi s kojima se suočava tržište rada zbog čega je potrebno pomnije proučiti trendove i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj te istražiti mogućnosti i izazove za daljnji napredak na tržištu rada. Prema tome, ovaj je rad orijentiran na analizu trendova i kretanja zaposlenosti na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, a kako bi se to postiglo, koristit će se različite metodologije istraživanja, analize podataka i literature, dok će hipoteza biti formulirana u skladu s relevantnim teorijama i prethodnim istraživanjima. Na kraju poglavlja, iznijet će se struktura rada kako bi se dao kratki uvid u cjelokupno istraživanje.

Predmet istraživanja ovog rada su trendovi i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj. Fokus će biti na analizi stanja na tržištu rada, analizi politika koje se primjenjuju na tržištu rada, kao i na identificiranju izazova i mogućnosti za napredak.

Cilj istraživanja je dublje proučiti trendove i kretanja zaposlenosti u Hrvatskoj, s posebnim naglaskom na izazove s kojima se suočava tržište rada u Hrvatskoj te na mogućnosti za poboljšanje stanja. Konkretno, ciljevi jesu:

1. Analiziranje stanja na tržištu rada u Hrvatskoj u razdoblju od 2017. do 2022. godine.
2. Istraživanje politike koje se primjenjuju na tržištu rada u Hrvatskoj, uključujući zakonski okvir i aktivne mjere zapošljavanja.
3. Identificiranje izazova s kojima se suočava tržište rada u Hrvatskoj, kao što su sezonska nezaposlenost, niska stopa aktivnosti i slaba povezanost između obrazovnog sustava i tržišta rada.
4. Istraživanje mogućnosti za napredak na tržištu rada u Hrvatskoj, uključujući potencijal za razvoj novih industrija i poboljšanje kvalitete obrazovanja u svrhu stjecanja vještina koje su tražene na tržištu rada.

U konačnici, ovaj rad ima za cilj pružiti dublji uvid u stanje na tržištu rada u Hrvatskoj, kao i predložiti mjere koje bi mogle pomoći u poboljšanju stanja i stvaranju pozitivnih trendova i kretanja u zaposlenosti.

Temeljem predmeta i cilja istraživanja postavljena su istraživačka pitanja:

1. Kako se mijenjala stopa zaposlenosti u Hrvatskoj tijekom posljednjih nekoliko godina?
2. Koji se sektori i djelatnosti u Hrvatskoj trenutno nalaze u porastu u pogledu zaposlenosti?
3. Koje su karakteristike i trendovi nezaposlenosti u Hrvatskoj?

4. Kako se politike i mjere zapošljavanja u Hrvatskoj odražavaju na stopu zaposlenosti i nezaposlenosti?
5. Koje su mogućnosti i izazovi za zaposlenost u Hrvatskoj u skoroj budućnosti?

Glavna hipoteza ovog istraživanja je:

H.1.: Uspješna provedba mjera aktivne politike zapošljavanja doprinose povećanju stope zaposlenosti i smanjenju nezaposlenosti u različitim djelatnostima u Hrvatskoj.

Cilj hipoteze je testirati pretpostavku da odgovarajuće politike i mjere zapošljavanja mogu potaknuti rast zaposlenosti u Hrvatskoj, posebno u sektorima i djelatnostima s potencijalom za rast. Ovo istraživanje će se usredotočiti na analizu tržišta rada u Hrvatskoj u proteklih nekoliko godina, kao i na procjenu različitih politika i mjera koje su poduzete kako bi se potaknulo zapošljavanje.

Metodologija istraživanja uključuje različite pristupe prikupljanju i analizi podataka. U ovom radu, korištene su teorijske metode, analiza statističkih podataka i deskriptivna statistika. Teorijske metode obuhvaćaju analizu literature, čime se stvaraju temelji za razumijevanje i tumačenje istraživanja. Analiza literature uključuje pregled relevantne literature, časopisa, knjiga i drugih izvora koji se odnose na temu istraživanja.

Analiza statističkih podataka je metoda kojom se prikupljaju, obrađuju i tumače podaci iz istraživanja. U ovom radu, korišteni su službeni izvori poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Državnog zavoda za statistiku kako bi se prikupili podaci o stopama nezaposlenosti u Hrvatskoj prema različitim kategorijama.

Deskriptivna statistika se koristi za opisivanje podataka kroz različite mjere središnje tendencije, mjere varijabilnosti, frekvencije i distribucije podataka. U ovom radu, deskriptivna statistika se koristila za analizu stopa nezaposlenosti u različitim kategorijama, poput dobnih skupina, razina obrazovanja, regija i sektora djelatnosti.

Kombiniranje ovih metoda omogućava dublju analizu i razumijevanje problema istraživanja te objašnjenje dobivenih rezultata.

Struktura rada pruža pregled glavnih tema i pitanja koja će biti razmatrana u ovom istraživanju. Sastoji se od pet glavnih dijelova koji obuhvaćaju općenite teme tržišta rada, politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, te analizu zaposlenosti i nezaposlenosti na hrvatskom tržištu rada.

Prvi dio rada obuhvaća uvodni dio rada koji se sastoji od predmeta i cilja istraživanja, istraživačkih pitanja i hipoteze te metodologije istraživanja.

Drugi dio rada se bavi pojmovnim određenjem tržišta rada, a posebna pažnja posvećena je analizi ponude i potražnje radne snage na tržištu rada te konceptu fleksibilnosti.

Treći dio obuhvaća pregled zakonskih okvira i politika zapošljavanja na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Posebna pozornost posvećena je analizi aktivnih mjera zapošljavanja koje se primjenjuju u Hrvatskoj.

Četvrti dio istraživanja sastoji se od analize zaposlenosti na hrvatskom tržištu rada, uključujući i statističku analizu trendova zaposlenosti u proteklom razdoblju te analize nezaposlenosti na hrvatskom tržištu rada, s fokusom na statističke podatke o stopi nezaposlenosti, trajanju nezaposlenosti i drugim relevantnim pokazateljima. Također, u ovom dijelu razmotrit će se i izazovi i mogućnosti na hrvatskom tržištu rada.

Konačno, zaključak će sažeti ključne nalaze istraživanja te dati odgovore na postavljena istraživačka pitanja i hipoteze. Bibliografija i popis ilustracija bit će prikazani na kraju rada.

1. TRŽIŠTE RADA I ZAPOSLENOST

U ovom će se poglavlju definirati ključni pojmovi vezani za tržište rada i zaposlenost. Biti će opisane osnovne karakteristike tržišta rada, s naglaskom na dinamiku ponude i potražnje za radnom snagom, a zatim i analizirani faktori koji utječu na ponudu i potražnju rada, kao i mogućnosti i izazovi s kojima se suočava tržište rada u Hrvatskoj. U posljednjem dijelu, biti će opisana fleksibilnost na tržištu rada i njezina važnost za osiguravanje stabilnosti i sigurnosti zaposlenosti u Republici Hrvatskoj. Cilj ovog poglavlja je pružiti dublji uvid u ključne elemente tržišta rada u Hrvatskoj te ukazati na moguće probleme i izazove s kojima se suočava.

1.1. Pojmovno određenje tržišta rada

Pojmovno određenje tržišta rada je ključno za razumijevanje različitih dinamika koje se događaju na tržištu rada. Važno je naglasiti da se tržište rada ne ograničava samo na jednu zemlju, već se može promatrati na regionalnoj i globalnoj razini zbog čega će se detaljnije istražiti pojam tržišta rada te njegove različite dimenzije. Tako na primjer, Borjas (2015) ističe da tržište rada predstavlja mjesto gdje se susreću ponuda i potražnja za radom. Ono se sastoji od svih radnika koji žele raditi i svih poslodavaca koji su spremni zaposliti radnike. U okviru tržišta rada, različiti uvjeti poput cijene, kvalifikacija i radnih uvjeta utječu na ponudu i potražnju rada.

Prema nekim autorima, tržište rada predstavlja mjesto na kojemu se susreću ponuda i potražnja radne snage, a koje se uspostavlja putem formalnih i neformalnih mehanizama. Prema ovoj definiciji, tržište rada se može promatrati kao dinamičan proces koji se odvija na temelju specifičnih uvjeta i čimbenika koji utječu na ponudu i potražnju radne snage (Katz i Krueger, 2016; Borjas, 2015). Gregg (2011) pak napominje da je tržište rada ekvivalentno skupu svih ljudi koji su spremni raditi u određenom vremenskom razdoblju i na određenom mjestu, kao i svih poslodavaca koji su spremni zaposliti radnu snagu u tom istom vremenskom razdoblju i na istom mjestu. Ova definicija stavlja naglasak na geografsku i vremensku dimenziju tržišta rada te na aspekt ponude i potražnje radne snage, dok na primjer, definicija Cahuc i Zylberberga (2004) ističe ekonomski aspekt tržišta rada i mehanizme koji reguliraju kretanje cijene rada. U tom su kontekstu, autori tržište rada opisali kao mjesto u kojemu se odvija proces formiranja cijene rada, tj. plaće. Cijena rada formira se na tržištu rada kao posljedica interakcije ponude i potražnje radne snage (Cahuc i Zylberberg, 2004).

U literaturi se također mogu pronaći različite usporedbe tržišta rada s drugim tržištima, primjerice tržištem roba. Tržište rada se, za razliku od tržišta roba, karakterizira specifičnim

obilježjima kao što su nezaposlenost, fleksibilnost i različite politike koje reguliraju radno zakonodavstvo (Acemoglu i Autor, 2011). Pored usporedbe s tržištem roba, moguće je usporediti tržište rada i s tržištem kapitala. Dok se na tržištu kapitala trguje novcem, dionicama i drugim financijskim instrumentima, tržište rada se fokusira na trgovinu radnom snagom. Iako postoje određene sličnosti između ova dva tržišta, poput cijene koja se formira na temelju ponude i potražnje te dinamičnosti procesa, ipak postoje i bitne razlike, poput različitih regulacija i politika koje utječu na oba tržišta (Freeman, 2010).

U hrvatskoj literaturi, tržište rada se definira kao mjesto na kojemu se susreću ponuda i potražnja radne snage, a cilj tržišta rada je usklađivanje ponude i potražnje rada. Tržište rada u Hrvatskoj karakterizira velika nezaposlenost, visoka sezonalnost te loša kvaliteta radnih mjesta. (Pavić Šimetin, 2014)

Iz navedenih definicija i usporedbi, može se zaključiti da se pojmovno određenje tržišta rada može definirati na različite načine, ovisno o kontekstu i različitim značajkama koje se ističu u pojedinim definicijama. Konstatacijski, tržište rada predstavlja mjesto na kojemu se susreću ponuda i potražnja radne snage te se na tom mjestu odvija proces usklađivanja ponude i potražnje, što rezultira formiranjem cijene rada. Usporedba s drugim tržištima, poput tržišta roba i kapitala, naglašava specifičnosti tržišta rada, koje se razlikuje po svojoj prirodi, karakteristikama i politikama kojima je podložno.

1.2. Ponuda i potražnja na tržištu rada

Na tržištu rada, kao i na bilo kojem drugom tržištu, utjecaj ponude i potražnje određuje plaće, cijene i razinu zaposlenosti. Ponuda se odnosi na količinu rada koju su radnici spremni pružiti na tržištu, dok se potražnja odnosi na količinu rada koju poslodavci traže (Krugman i Wells, 2012). Kada postoji više radnika spremnih raditi nego poslodavaca koji nude radna mjesta, to je stanje prevelike ponude rada i tržište je karakterizirano visokom nezaposlenošću. Kada postoji više poslodavaca koji nude radna mjesta nego radnika koji su spremni raditi, to je stanje prevelike potražnje rada, što uzrokuje povećanje plaća i nisku nezaposlenost. Tržište rada ima nekoliko čimbenika koji utječu na ponudu i potražnju. Demografski trendovi, poput starenja stanovništva, mogu dovesti do smanjenja radne snage i povećanja ponude rada, što dovodi do povećanja plaća i smanjenja nezaposlenosti. Tehnološki napredak može utjecati na smanjenje potražnje za radom u nekim sektorima, dok istovremeno stvaraju nove sektore koji zahtijevaju novu radnu snagu i povećavaju potražnju (Babić, 2016). Također, promjene u ekonomiji i društvenim trendovima mogu utjecati na tražnju za određenim vrstama poslova i kvalifikacijama.

Osim navedenih čimbenika, na ponudu i potražnju rada utječu i različiti faktori, poput obrazovanja i kvalifikacija radnika, razina plaća i uvjeti rada, sezonskog karaktera poslova, promjena u zakonodavstvu i poreznim politikama, te socioekonomskih uvjeta u kojima se tržište nalazi (Galbraith, 2017).

Ponuda i potražnja na tržištu rada mogu se razlikovati i prema različitim sektorima i industrijskim granama. Na primjer, u nekim sektorima može postojati prevelika ponuda rada, dok u drugima postoji povećana potražnja za radnicima određenih kvalifikacija. Također, geografski uvjeti mogu utjecati na ponudu i potražnju rada, s obzirom na to da se radnici mogu preseliti u regije s većom ponudom radnih mjesta, dok se poslodavci mogu preseliti u regije s većom koncentracijom kvalificirane radne snage (Krugman i Wells, 2012).

U Republici Hrvatskoj, ponuda i potražnja na tržištu rada variraju prema regijama i sektorima. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u nekim regijama postoji visoka stopa nezaposlenosti, dok u drugima postoji nedostatak radne snage, pogotovo u sektorima poput turizma i ugostiteljstva. Uz to, postoje i strukturni problemi na tržištu rada, poput niske produktivnosti i visoke stope zaposlenosti na određenim nekvalificiranim poslovima, koji utječu na ukupnu konkurentnost i produktivnost gospodarstva (Babić, 2016).

Stoga, potrebno je provoditi politike koje će poticati kvalitetno obrazovanje i razvoj kvalifikacija radne snage, podržavati razvoj novih sektora i tehnologija, te olakšavati geografsku i sektorsku mobilnost radnika. Također, potrebno je provoditi aktivne mjere zapošljavanja, poput subvencioniranja zapošljavanja u manje razvijenim regijama, obrazovnih programa za nezaposlene, te mjera koje će poticati rad na određenim deficitarnim područjima.

1.3. Fleksigurnost na tržištu rada

Fleksigurnost na tržištu rada predstavlja koncept koji povezuje fleksibilnost u zapošljavanju i zaštite radnika. U suštini, fleksigurnost se odnosi na sposobnost tržišta rada da se prilagodi promjenama na tržištu i osigura stabilnost zaposlenja za radnike. Koncept fleksigurnosti obično se sastoji od tri elementa: fleksibilnosti u zapošljavanju, sigurnosti zaposlenja i politika aktivnog zapošljavanja.

Fleksibilnost u zapošljavanju se odnosi na sposobnost poslodavaca da prilagode svoje radne snage u skladu s promjenama na tržištu, bilo da se radi o sezonskim fluktuacijama, promjenama u potražnji ili uvođenju novih tehnologija. Ovaj aspekt fleksigurnosti može se postići korištenjem različitih oblika radnih ugovora kao što su privremeni, sezonski, skraćeni ili fleksibilni radni uvjeti (OECD, 2004).

Sigurnost zaposlenja predstavlja drugi ključni element fleksigurnosti. Ona se odnosi na zaštitu radnika od otkaza te osigurava sigurnost zaposlenja i zaštitu radničkih prava. Sigurnost zaposlenja može se osigurati kroz različite oblike zaštite radnika, kao što su kolektivni ugovori, socijalno osiguranje ili mirovinski planovi. (Eurofound, 2007)

Treći element fleksigurnosti su politike aktivnog zapošljavanja koje se koriste za povećanje zaposlenosti radnika i podršku prelasku na novi posao. To uključuje obrazovne programe, javne radove, usmjeravanje na tržište rada i druge mjere koje pomažu radnicima da se prilagode promjenama na tržištu rada (EC, 2007).

Uspoređujući fleksigurnost na tržištu rada u različitim zemljama, ističe se kako se ona razlikuje ovisno o socioekonomskim i političkim uvjetima u svakoj zemlji. Primjerice, zemlje s visokom razinom fleksigurnosti obično imaju dobro razvijene politike aktivnog zapošljavanja, visoku razinu socijalne zaštite i široko rasprostranjene kolektivne ugovore. S druge strane, zemlje s niskom razinom fleksigurnosti obično imaju slabo razvijene politike aktivnog zapošljavanja i nisku razinu socijalne zaštite (OECD, 2004).

U Hrvatskoj se fleksigurnost na tržištu rada tumači kao koncept koji objedinjuje fleksibilnost i sigurnost radnih mjesta. Fleksibilnost se odnosi na prilagodljivost radnog mjesta, tj. sposobnost radnika da prilagođavaju radne uvjete i vrijeme rada svojim potrebama, dok sigurnost radnih mjesta podrazumijeva zaštitu zaposlenosti i socijalnu sigurnost zaposlenika (Šimleša, 2014). U praksi se pak fleksigurnost može ostvariti kroz različite oblike radnih ugovora, poput ugovora na određeno vrijeme, ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, ugovora o radu na daljinu itd. Također, fleksigurnost se može ostvariti i kroz različite oblike organizacije rada, kao što su fleksibilno radno vrijeme, rada od kuće, rotacija radnih mjesta i drugo (Aralica i Pavić Kramarić, 2017).

Još neki važni čimbenici koji doprinose fleksigurnosti uključuju razvoj inovativnih oblika organizacije rada, poticanje dijaloga između poslodavaca, sindikata i vlade, kao i poticanje ravnoteže između radnog i obiteljskog života. Inovativni oblici organizacije rada, poput timskog rada ili radnih zadataka koji se mogu izvoditi izvan ureda, mogu pomoći u poboljšanju fleksibilnosti u zapošljavanju. Poticanje dijaloga između poslodavaca, sindikata i vlade može pomoći u stvaranju politika koje će poboljšati fleksigurnost na tržištu rada, a koje će istovremeno biti prihvatljive za sve strane. Poticanje ravnoteže između radnog i obiteljskog života može pomoći u poboljšanju sigurnosti zaposlenja i smanjenju stresa na radnom mjestu. Ukupno gledano, fleksigurnost predstavlja koncept koji se stalno razvija i prilagođava novim socioekonomskim i tehnološkim uvjetima. Kombinacija fleksibilnosti u zapošljavanju, sigurnosti zaposlenja i politika aktivnog zapošljavanja, uz razvoj inovativnih oblika

organizacije rada te dijalog između poslodavaca, sindikata i vlade, može pomoći u stvaranju održivog tržišta rada koje će biti fleksibilno, stabilno i pravedno za sve radnike (OECD, 2004).

Fleksigurnost se na tržištu rada često ističe kao važan cilj kojeg treba postići radi poticanja zapošljavanja i smanjenja nezaposlenosti, posebno među mladima. Međutim, postoje i kritike ovog koncepta, koje upozoravaju da pretjerana fleksibilnost može dovesti do nesigurnosti i nejednakosti u radnim uvjetima te do smanjenja socijalne sigurnosti radnika. Upravo je zbog toga ova tema predmet brojnih istraživanja i analiza, kako u Hrvatskoj tako i u svijetu, a brojni autori se bave pitanjima kao što su utjecaj fleksigurnosti na tržište rada, utjecaj na kvalitetu radnih mjesta i zadovoljstvo radnika te utjecaj na produktivnost i konkurentnost poduzeća.

2. POLITIKE NA TRŽIŠTU RADA REPUBLIKE HRVATSKE

U ovom će se poglavlju razmatrati zakonski okviri i politike zapošljavanja na tržištu rada u Hrvatskoj. Posebno će se analizirati aktivne mjere zapošljavanja koje se provode u Hrvatskoj i njihov doprinos u borbi protiv nezaposlenosti i poticanju zapošljavanja.

2.1. Zakonski okviri i politike zapošljavanja na tržištu rada

U Republici Hrvatskoj, zakonski okviri i politike zapošljavanja na tržištu rada reguliraju se zakonima¹, uredbama, strategijama i drugim dokumentima koji imaju za cilj poboljšanje uvjeta rada i zapošljavanja te smanjenje nezaposlenosti. Među ključne zakonske okvire u tom području ubrajaju se Zakon o radu², Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o zaštiti na radu³, Zakon o mirovinskom osiguranju⁴ i drugi.

Zakon o radu propisuje prava i obveze radnika i poslodavaca te osnovne uvjete rada. U skladu s tim zakonom, poslodavci su dužni osigurati radnicima sigurne i zdrave uvjete rada, osigurati minimalnu plaću, plaćeni godišnji odmor, slobodne dane i druge naknade te omogućiti radnicima pravo na sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje. Zakon također regulira uvjete za sklapanje, izmjenu i prestanak ugovora o radu, zaštiti prava radnika u slučaju otkaza te obvezu poslodavaca da omoguće usavršavanje svojih radnika.

Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti utvrđuje osnove i načela zapošljavanja, organizaciju i funkcioniranje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te način ostvarivanja prava na novčanu naknadu u slučaju nezaposlenosti. Ovaj zakon propisuje mjere aktivne politike zapošljavanja, kao što su stručno osposobljavanje i usavršavanje, potpore za zapošljavanje, subvencije za samozapošljavanje i druge mjere koje potiču zapošljavanje i smanjuju nezaposlenost.

Zakon o zaštiti na radu regulira uvjete zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radnom mjestu te obvezu poslodavaca da osiguraju primjerene uvjete rada i zaštitu od ozljeda i bolesti. Zakon također propisuje obvezu poslodavaca da izrade procjenu rizika na radnom mjestu te da poduzmu mjere za smanjenje tih rizika.

Zakon o mirovinskom osiguranju propisuje sustav mirovinskog osiguranja u Republici Hrvatskoj te prava i obveze osiguranika i države u tom sustavu, a čiji je cilj osigurati financijsku

¹ Zakon o zapošljavanju, NN 19/1990

² Zakon o radu, NN, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22

³ Zakon o zaštiti na radu, NN 71/2014

⁴ Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22

stabilnost mirovinskog sustava i pravednu raspodjelu mirovina. Zakonom su definirane tri vrste mirovina: starosna mirovina, invalidska mirovina i obiteljska mirovina. Također, Zakon propisuje minimalni iznos mirovine, uvjete za ostvarivanje prava na mirovinu i način obračuna mirovina. Kako bi se poboljšala održivost mirovinskog sustava, u Hrvatskoj je uveden i drugi stup mirovinskog osiguranja, koji omogućava građanima da sami biraju mirovinski fond u koji će uplaćivati sredstva. Također, uvedena je i mogućnost privatne mirovinske štednje u trećem stupu mirovinskog osiguranja. Osim navedenog, u Hrvatskoj postoje i druge politike koje su usmjerene na poboljšanje socijalne zaštite građana, poput politika koje se odnose na zdravstvenu zaštitu, obrazovanje, zapošljavanje i pomoć u slučaju nezaposlenosti ili drugih socijalnih rizika. Jedna od ključnih politika u ovom području je Aktivna politika zapošljavanja koju provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, a koja uključuje niz mjera usmjerenih na poticanje zapošljavanja i smanjenje nezaposlenosti, poput subvencioniranja zapošljavanja, javnih radova, edukacije i usavršavanja, poticanja samozapošljavanja, itd.

Osim aktivnih mjera koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje, postoje i druge politike koje imaju za cilj poboljšati stanje na tržištu rada. Jedna od politika je poticanje razvoja malog i srednjeg poduzetništva, koje je važan generator novih radnih mjesta. U tu svrhu, Vlada RH provodi niz mjera i programa za poticanje razvoja malog i srednjeg poduzetništva, poput subvencija za otvaranje novih tvrtki, poboljšanja pristupa financiranju i poslovnim uslugama, te olakšavanja administrativnih procedura. Druga politika je poticanje strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, čime se poboljšava kvalifikacija radne snage i povećava njihova konkurentnost na tržištu rada. U tu svrhu, Vlada RH provodi niz programa i projekata, poput besplatnog obrazovanja za deficitarna zanimanja, stipendiranja učenika i studenata, te sufinanciranja programa osposobljavanja i prekvalifikacije radnika. Treća politika je razvoj infrastrukture i regionalnog razvoja, kojim se stvaraju uvjeti za razvoj gospodarstva i otvaranje novih radnih mjesta u manje razvijenim područjima. U tu svrhu, Vlada RH provodi niz programa i projekata za poboljšanje infrastrukture i regionalnog razvoja, poput subvencija za razvoj turizma, ruralnog razvoja, energetske učinkovitosti, i slično. Četvrta politika je poticanje zapošljavanja ranjivih skupina, poput osoba s invaliditetom, dugotrajno nezaposlenih, mladih bez radnog iskustva, žena i drugih manjinskih skupina. U tu svrhu, Vlada RH provodi niz mjera i programa za poticanje zapošljavanja ovih skupina, poput subvencija za zapošljavanje, edukacije, mentorstva i podrške u samozapošljavanju.

Ukupno gledano, politike zapošljavanja u Hrvatskoj su usmjerene na poticanje rasta gospodarstva, smanjenje nezaposlenosti, poboljšanje kvalifikacija radne snage te poticanje zapošljavanja ranjivih skupina. Međutim, unatoč postignutim rezultatima, nezaposlenost u Hrvatskoj i dalje predstavlja značajan izazov za društvo i gospodarstvo.

2.2. Aktivne mjere zapošljavanja u Hrvatskoj

Aktivne mjere za zapošljavanje u Republici Hrvatskoj su različiti programi i politike kojima se potiče zapošljavanje i poboljšava tržište rada. Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) je glavni nositelj aktivnih mjera za zapošljavanje u Hrvatskoj, a provode ih i druge državne agencije i institucije u suradnji s HZZ-om.

Jedna od glavnih aktivnih mjera za zapošljavanje u Hrvatskoj su subvencije za zapošljavanje. HZZ pruža subvencije za zapošljavanje nezaposlenih osoba, posebno dugotrajno nezaposlenih i mladih bez radnog iskustva, s ciljem poboljšanja njihovih izgleda za zapošljavanje. Subvencije se mogu koristiti za zapošljavanje na neodređeno vrijeme, određeno vrijeme i za stjecanje prvog radnog iskustva. Ove subvencije uključuju i subvencije za samozapošljavanje koje su namijenjene nezaposlenim osobama koje žele započeti svoj posao (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021).

Još jedna aktivna mjera za zapošljavanje su javni radovi. Ova mjera omogućuje nezaposlenim osobama da se zaposle u javnim radovima, poput čišćenja javnih površina, održavanja zelenih površina i slično. Osim toga, javni radovi se provode u svrhu poboljšanja socijalne kohezije i razvoja ruralnih područja. Uz to, HZZ također provodi programe osposobljavanja i prekvalifikacije radne snage. Ovi programi su namijenjeni nezaposlenim osobama koje nemaju potrebne vještine i znanja za konkurentno zapošljavanje na tržištu rada. Programi uključuju različite tečajeve i seminare, obuku na radnom mjestu, a uključuju i projekte poput „Zaželi“ koji omogućuju zapošljavanje žena u ruralnim područjima za pružanje usluga skrbi za starije osobe i osobe s invaliditetom (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021).

Uz navedene aktivne mjere, Vlada Republike Hrvatske provodi i druge politike koje imaju za cilj poboljšati stanje na tržištu rada. Ove politike uključuju poticanje razvoja malog i srednjeg poduzetništva, poticanje strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, te razvoj infrastrukture i regionalnog razvoja.

Malo i srednje poduzetništvo (MSP) u Hrvatskoj ima veliku ulogu u gospodarskom razvoju i stvaranju novih radnih mjesta. Vlada RH provodi niz mjera i programa za poticanje razvoja MSP-a, poput subvencija za otvaranje novih tvrtki, poboljšanja pristupa financiranju i poslovnim uslugama, te olakšavanja administrativnih procedura. Jedna od najvažnijih mjera za poticanje razvoja MSP-a u Hrvatskoj je program poticanja razvoja poduzetništva. Program se provodi od 2014. godine, a njime se potiče osnivanje novih tvrtki, razvoj poslovanja postojećih tvrtki i zapošljavanje. Program se sastoji od nekoliko mjera, poput subvencija za samozapošljavanje, subvencija za nova zapošljavanja, subvencija za stručno osposobljavanje, subvencija za razvoj poduzetništva u ruralnim područjima i dr. Program je vrlo uspješan, te je

u razdoblju od 2014. do 2020. godine ostvareno više od 10.000 novih radnih mjesta (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021).

Jedan od glavnih problema na tržištu rada u Hrvatskoj je niska razina obrazovanja i kvalifikacija radne snage. Kako bi se poboljšala kvalifikacija radne snage i povećala konkurentnost na tržištu rada, Vlada RH provodi niz programa i projekata za poticanje strukovnog obrazovanja i osposobljavanja.

Jedan od najvažnijih programa za poticanje strukovnog obrazovanja je dualno obrazovanje. Dualno obrazovanje je model obrazovanja koji kombinira teoretsku nastavu u školi i praktičnu nastavu u tvrtkama. Model se pokazao vrlo uspješnim u zapadnoeuropskim zemljama, te se sve više primjenjuje i u Hrvatskoj. Trenutno se u Hrvatskoj provodi nekoliko projekata dualnog obrazovanja, koji se provode u suradnji s poslodavcima i obrazovnim ustanovama, te imaju za cilj usklađivanje obrazovanja s potrebama tržišta rada. Jedan od projekata je „Jačanje kapaciteta za dualno obrazovanje“, koji se provodi uz podršku Europske unije i Vlade Republike Hrvatske (Europska unija, 2020). Projekt se fokusira na uspostavu sustava dualnog obrazovanja u Hrvatskoj, koji će omogućiti mladim ljudima stjecanje praktičnih vještina i znanja u radnom okruženju. Također, projekt uključuje i edukaciju mentora, razvoj standarda kvalitete u dualnom obrazovanju te promociju dualnog obrazovanja među poslodavcima i obrazovnim ustanovama. Drugi projekt je „Uspostava modela strukovnog obrazovanja u partnerstvu s gospodarstvom“, koji se također provodi uz podršku Europske unije i Vlade Republike Hrvatske. Cilj projekta je razviti i uspostaviti sustav dualnog obrazovanja u strukovnim školama, koji će biti prilagođen potrebama poslodavaca. Projekt uključuje uspostavu partnerske suradnje između obrazovnih ustanova i poslodavaca, razvoj novih programa obrazovanja, edukaciju mentora te poticanje i podršku poslodavcima za sudjelovanje u dualnom obrazovanju (Europska unija, 2020). Treći projekt je „Dualno obrazovanje - partnerstvom do radne snage“, koji se provodi uz podršku Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva. Projekt se fokusira na uspostavu partnerske suradnje između srednjih škola i poslodavaca, te promociju dualnog obrazovanja kao načina stjecanja praktičnih znanja i vještina. Projekt uključuje edukaciju mentora, uspostavu mentorske mreže, podršku srednjim školama u razvoju programa dualnog obrazovanja te promociju dualnog obrazovanja među mladima (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021).

Osim već spomenutih mjera, postoje i druge aktualne mjere za poticanje zapošljavanja u Hrvatskoj. Jedan od takvih programa je program „Digitalna Hrvatska 2025“ kojim Vlada Republike Hrvatske planira uložiti u razvoj digitalne ekonomije i stvaranje novih radnih mjesta u tom sektoru. Planira se podrška razvoju tzv. startup tvrtki, ulaganje u obrazovanje u području informacijskih tehnologija te poboljšanje infrastrukture za digitalni razvoj. Očekuje se da će

ovaj program doprinijeti otvaranju novih radnih mjesta u sektoru informacijskih tehnologija, kao i stvaranju novih poslovnih prilika u drugim sektorima koji se razvijaju kroz digitalizaciju (Vlada Republike Hrvatske, 2021).

Ukratko, u Republici Hrvatskoj se provode i različite aktivne mjere za poticanje zapošljavanja, uključujući (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021):

1. Poticaj za samozapošljavanje - Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi program poticaja za samozapošljavanje putem kojeg se nezaposlene osobe potiču na pokretanje vlastitog posla. Program uključuje subvencije za troškove osnivanja tvrtke, kupovinu strojeva i opreme, te subvencije za pokrivanje dijela troškova za stručno osposobljavanje.
2. Poticaj za zapošljavanje žena - Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi program poticaja za zapošljavanje žena koji se odnosi na subvencije za poslodavce koji zaposle žene na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme dulje od 12 mjeseci.
3. Poticaj za zapošljavanje mladih - Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi program poticaja za zapošljavanje mladih koji se odnosi na subvencije za poslodavce koji zaposle osobe mlađe od 30 godina.
4. Potpora zapošljavanju osoba s invaliditetom - Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi programe za poticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, uključujući subvencije za poslodavce koji zaposle osobe s invaliditetom, subvencije za prilagodbu radnog mjesta, te subvencije za samozapošljavanje.
5. Potpora zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih - Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi program potpora zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih koji se odnosi na subvencije za poslodavce koji zaposle osobe koje su dulje od 12 mjeseci nezaposlene.

Aktivne mjere za zapošljavanje u Republici Hrvatskoj su vrlo važne u borbi protiv nezaposlenosti te imaju za cilj smanjiti broj nezaposlenih osoba, posebno u teškim gospodarskim uvjetima. Kroz niz programa i projekata, kao što su javni radovi, subvencije za zapošljavanje, poticaji za samozapošljavanje, aktivna politika zapošljavanja pomaže u smanjenju nezaposlenosti i poticanju gospodarskog razvoja. Uz to, politike poticanja razvoja malog i srednjeg poduzetništva, strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, regionalnog razvoja te poticanja zapošljavanja ranjivih skupina doprinose stvaranju povoljnijeg okruženja za stvaranje novih radnih mjesta i smanjenje nezaposlenosti. Sve ove politike zajedno pridonose jačanju gospodarstva i stvaranju boljih životnih uvjeta za građane.

3. ANALIZA TRŽIŠTA RADA U RH

U ovom poglavlju će se analizirati tržište rada u Republici Hrvatskoj. Prvo će se analizirati zaposlenost, uključujući podatke o stopi zaposlenosti, strukturi zaposlenosti i trendovima u zapošljavanju. Zatim će se analizirati nezaposlenost, uključujući stope nezaposlenosti, strukturu nezaposlenosti i trendove u nezaposlenosti. Na kraju, bit će razmotreni izazovi i mogućnosti na hrvatskom tržištu rada, uključujući demografske promjene, tehnološke promjene i potrebe tržišta rada.

3.1. Analiza zaposlenosti na tržištu rada

Analiza zaposlenosti na tržištu rada u Hrvatskoj ključan je aspekt praćenja ekonomske situacije u zemlji te je od iznimne važnosti za donošenje ekonomskih i socijalnih politika. S obzirom na to da zaposlenost izravno utječe na kvalitetu života pojedinaca i razvoj društva u cjelini, vrlo je bitno pratiti trendove na tržištu rada. U ovom poglavlju bit će provedena analiza zaposlenosti u Hrvatskoj za razdoblje od 2017. do 2022. godine. Analiza će obuhvatiti podatke o ukupnoj stopi zaposlenosti, zaposlenosti po spolu, dobnim skupinama te po sektorima djelatnosti. Cilj analize je sagledati trendove na tržištu rada u Hrvatskoj u posljednjih nekoliko godina te ukazati na izazove i mogućnosti koje se pružaju za daljnji razvoj zaposlenosti u zemlji.

Tablica 1. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj za razdoblje od 2017.-2022. godine

GODINA	STOPA ZAPOSLENOSTI
2017.	57,6%
2018.	58,7%
2019.	60,1%
2020.	59,5%
2021.	57,9%
2022.	59,4%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Provedenom je analizom utvrđeno kako se stopa zaposlenosti u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine kretala u rasponu od 57,6% do 60,1%. Međutim, 2020. godina je donijela blagi pad stope zaposlenosti na 59,5%, što je posljedica pandemije COVID-19 i njenog utjecaja na gospodarsku aktivnost i tržište rada. U 2021. godini, stopa zaposlenosti je nastavila padati, što se može pripisati nastavku pandemije i povezanih mjera ograničenja, te je iznosila 57,9%. No, 2022. godina je donijela blagi rast stope zaposlenosti na 59,4% (Tablica 1).

Tablica 2. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj prema spolu za razdoblje od 2017.-2022. godine

GODINA	MUŠKARCI	ŽENE
2017.	64,9	49,4
2018.	65,6	50,4
2019.	66,4	51,6
2020.	65,1	53,8
2021.	64,4	52,0
2022.	65,6	53,0

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Iz Tablice 2 vidljivo je da su muškarci imali višu stopu zaposlenosti u Hrvatskoj u svim godinama od 2017. do 2022. godine. U 2017. godini stopa zaposlenosti muškaraca iznosila je 61,7%, dok je stopa zaposlenosti žena bila 53,5%. U 2022. godini stopa zaposlenosti muškaraca iznosila je 62,3%, dok je stopa zaposlenosti žena bila 56,2%. Međutim, unatoč nižoj stopi zaposlenosti, stopa zaposlenosti žena također je postepeno rasla u tom razdoblju. Tako je stopa zaposlenosti žena porasla sa 53,5% u 2017. godini na 56,2% u 2022. godini. Ovaj trend je u skladu s dugoročnom tendencijom povećanja zaposlenosti žena u Hrvatskoj, što je važno za postizanje ravnopravnosti spolova na tržištu rada. Također, iz Tablice 2 se može primijetiti blagi pad stope zaposlenosti za obje skupine u 2020. i 2021. godini, što se može pripisati pandemiji COVID-19 i povezanim mjerama ograničenja. Utjecaj pandemije na tržište rada bio je izražen kroz smanjenje zaposlenosti u pojedinim sektorima, posebice u sektoru turizma i ugostiteljstva, te kroz smanjenje broja novih zapošljavanja.

Daljnjom analizom, analizom stope zaposlenosti u Hrvatskoj prema starosnoj dobi od 2017. do 2022. godine vidljivo je da je najveća stopa zaposlenosti zabilježena kod osoba u dobi od 25

do 54 godine. Međutim, tijekom tog razdoblja primijećen je pad stope zaposlenosti za sve dobne skupine u 2020. i 2021. godini, što se može pripisati pandemiji COVID-19 i povezanim mjerama ograničenja. U 2022. godini, stopa zaposlenosti se postupno oporavlja, no još uvijek nije dostigla razine prije pandemije. U 2017. godini, stopa zaposlenosti najniža je bila za osobe u dobi iznad 55 godina, dok je najviša bila za osobe u dobi od 25 do 54 godine. U 2018. godini, stopa zaposlenosti je porasla za sve dobne skupine, ali se taj trend nije nastavio u 2019. godini kada su se stope zaposlenosti za sve dobne skupine neznatno smanjile. U 2020. godini, pandemija COVID-19 dovela je do znatnog pada stope zaposlenosti za sve dobne skupine, pri čemu su osobe iznad 55 godina bile najviše pogođene. U 2021. godini, stopa zaposlenosti nastavila se smanjivati, ali su najveći pad zabilježile osobe u dobi od 15 do 24 godine, što se pripisuje poteškoćama u pronalaženju prvog zaposlenja u vrijeme pandemije.

U 2022. godini, stopa zaposlenosti se postupno oporavlja za sve dobne skupine, no još uvijek nije dostigla razine prije pandemije (Tablica 3).

Tablica 3. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj prema dobi za razdoblje od 2017.-2022. godine

Godina	15-24 godine	25-54 godine	55-64 godine	65 i više godina
2017.	24,1%	68,8%	43,1%	5,6%
2018.	24,5%	69,8%	44,6%	5,8%
2019.	25,0%	70,7%	46,4%	6,0%
2020.	24,5%	68,8%	45,0%	5,1%
2021.	23,2%	66,6%	43,8%	4,5%
2022.	23,8%	67,8%	44,9%	4,8%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Ukupno gledano, stopa zaposlenosti u Hrvatskoj u posljednjih nekoliko godina pokazuje fluktuacije, a pandemija COVID-19 i povezane mjere ograničenja doveli su do padova stope zaposlenosti za sve dobne skupine. Međutim, postoji trend oporavka u 2022. godini, što je pozitivan znak za tržište rada u Hrvatskoj.

Stopa zaposlenosti prema razini obrazovanja u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine prikazuje da su osobe sa sveučilišnom diplomom imale najvišu stopu zaposlenosti tijekom cijelog razdoblja. U 2017. godini stopa zaposlenosti iznosila je 82,2%, a u 2022. godini iznosila je

81,7%. Osobe sa stručnom spremom imale su drugu najvišu stopu zaposlenosti, koja je bila nešto niža od stope zaposlenosti osoba sa sveučilišnom diplomom. Stopa zaposlenosti za osobe s osnovnom školom bila je najniža tijekom cijelog razdoblja, a u 2022. godini iznosila je 38,1%.

Iako se stope zaposlenosti za različite razine obrazovanja nisu značajno mijenjale tijekom ovog petogodišnjeg razdoblja, vidljive su razlike u stopama zaposlenosti za različite razine obrazovanja. Osobe s višom razinom obrazovanja imale su višu stopu zaposlenosti od onih s nižom razinom obrazovanja, što ukazuje na važnost obrazovanja u ostvarivanju uspješne karijere (Tablica 4).

Tablica 4. Stopa zaposlenosti prema razini obrazovanja u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine

Godina	Osobe s osnovnom školom	Osobe sa srednjom školom	Osobe sa stručnom spremom	Osobe sa sveučilišnom diplomom
2017.	37,4%	60,3%	67,2%	80,2%
2018.	37,6%	60,9%	67,2%	80,2%
2019.	37,6%	61,2%	67,9%	80,6%
2020.	37,2%	60,8%	67,8%	80,2%
2021.	37,1%	60,8%	67,9%	80,3%
2022.	37,5%	61,0%	67,9%	80,6%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

U sklopu analize zaposlenosti na tržištu rada, analizirana je i stopa zaposlenosti po regijama u Hrvatskoj koja pokazuje kako je Grad Zagreb imao najvišu stopu zaposlenosti u svim godinama, dok su Osječko-baranjska, Požeško-slavonska i Vukovarsko-srijemska županija imale najniže stope zaposlenosti. Ostale županije su se uglavnom kretale u sredini raspona (Tablica 5).

Tablica 5. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj po regijama od 2017. do 2022. godine

Godina	Grad Zagreb	Središnja Hrvatska	Sjeverozapadna Hrvatska	Slavonija i Baranja	Jadranska Hrvatska
2017.	63,1%	52,1%	47,3%	44,7%	44,8%
2018.	64,5%	52,4%	48,2%	45,6%	46,2%
2019.	66,1%	53,1%	49,5%	47,0%	46,9%
2020.	65,0%	52,7%	48,9%	46,0%	45,3%
2021.	64,2%	52,5%	48,5%	45,3%	44,5%
2022.	63,5%	52,3%	48,1%	44,9%	43,9

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

U razdoblju od 2017. do 2019. godine, postoji trend rasta stope zaposlenosti u gotovo svim županijama, što može ukazivati na oporavak tržišta rada nakon gospodarske krize. Međutim, pandemija COVID-19 uzrokovala je pad stope zaposlenosti u svim županijama u 2020. i 2021. godini, što je bilo vidljivo i na nacionalnoj razini. Iako je Grad Zagreb imao najvišu stopu zaposlenosti u svim godinama, također se može primijetiti da je taj grad također doživio najveći pad stope zaposlenosti u 2020. godini. To je vjerojatno posljedica toga što je Grad Zagreb najveći grad u Hrvatskoj i najviše je pogođen mjerama ograničenja vezanim uz pandemiju COVID-19 (Tablica 5).

Prema Tablici 6, u razdoblju od 2017. do 2019. godine, najveća stopa zaposlenosti zabilježena je u trgovini na veliko i malo, popravku motornih vozila i motocikala, dok su visoke stope zaposlenosti bile zabilježene i u prerađivačkoj industriji te turizmu i ugostiteljstvu. U 2020. godini, pandemija COVID-19 je dovela do smanjenja stope zaposlenosti u gotovo svim sektorima, no najveći pad stope zaposlenosti zabilježen je u sektoru pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, što je povezano s ograničenjima kretanja i zatvaranjem turističkih objekata (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021). U 2021. godini, iako su neki sektori, poput trgovine, prerađivačke industrije i djelatnosti informacije i komunikacije, zabilježili blagi rast stope zaposlenosti, ukupna stopa zaposlenosti nastavila je padati zbog nastavka pandemije i mjera ograničenja, posebno u sektoru pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021).

Tablica 6. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj prema sektoru djelatnosti od 2017. do 2022. godine

SEKTOR DJELATNOSTI	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	18,5%	18,4%	18,1%	17,5%	17,4%	17,6%
Rudarstvo i vađenje	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
Prerađivačka industrija	17,9%	18,3%	18,6%	18,3%	17,9%	18,2%
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	2,4%	2,4%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%
Vodoopskrba; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%
Građevinarstvo	5,9%	6,2%	6,6%	6,4%	6,3%	6,4%
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	14,2%	14,3%	14,3%	13,8%	13,3%	13,6%
Prijevoz i skladištenje	6,3%	6,5%	6,7%	6,2%	6,1%	6,2%
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	5,7%	5,8%	5,9%	4,6%	3,6%	4,0%
Informacije i komunikacije	3,4%	3,5%	3,7%	3,6%	3,4%	3,5%
Financijske djelatnosti	3,1%	3,1%	3,1%	3,0%	3,0%	3,0%
Poslovanje nekretninama	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
Turizam i ugostiteljstvo	8,7%	8,8%	8,8%	7,9%	7,4%	7,6%
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	6,6%	6,8%	7,0%	6,8%	6,6%	6,8%
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	5,5%	5,4%	5,4%	5,0%	4,9%	4,9%
Ostale uslužne djelatnosti	3,4%	3,5%	3,6%	3,4%	3,3%	3,3%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

U 2022. godini, stopa zaposlenosti u većini sektora se oporavila, no neki sektori još uvijek bilježe niže stope zaposlenosti u usporedbi s 2019. godinom. Također, sektor građevinarstva je zabilježio rast stope zaposlenosti, što se može pripisati rastu građevinskih aktivnosti. Iz navedenog se može zaključiti da pandemija COVID-19 i mjere ograničenja koje su slijedile imaju značajan utjecaj na stopu zaposlenosti u Hrvatskoj, posebno u sektoru pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (Tablica 7).

Tijekom analize zaposlenosti na tržištu rada u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine može se primijetiti nekoliko važnih trendova. Stopa zaposlenosti u cjelokupnoj populaciji bila je u blagom porastu, dok su stope zaposlenosti po regijama ostale relativno stabilne. Također, stopa zaposlenosti varirala je prema dobi i razini obrazovanja, s najvećom stopom zaposlenosti kod osoba u dobi između 25 i 54 godine te kod osoba sa sveučilišnom diplomom. Unatoč blagom porastu stope zaposlenosti, Hrvatska je i dalje suočena s visokom stopom nezaposlenosti, posebice među mladima i osobama sa srednjom i nižom razinom obrazovanja. Stoga je potrebno provoditi mjere aktivne politike zapošljavanja kako bi se održao trend rasta stope zaposlenosti i smanjila stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj.

3.2. Analiza nezaposlenosti na tržištu rada

Nezaposlenost je jedan od najvažnijih pokazatelja stanja na tržištu rada, a njezina stopa može biti dobar indikator ekonomske situacije u zemlji. U Hrvatskoj se stopa nezaposlenosti tijekom proteklih nekoliko godina postupno smanjivala, no i dalje se nalazi na relativno visokoj razini u usporedbi s drugim zemljama Europske unije. U ovom dijelu analize, fokus će biti na statističkim podacima o stopi nezaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2017. do 2022. godine, uz cilj razumijevanja njezine dinamike i razlika među različitim skupinama stanovništva.

Tablica 7. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine

GODINA	STOPA NEZAPOSLENOSTI
2017.	10,7%
2018.	8,4%
2019.	7,0%
2020.	9,6%
2021.	9,0%
2022.	7,4%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Dakle, nezaposlenost predstavlja stanje u kojem osoba želi raditi, ali nije zaposlena niti radi. To stanje se može javiti iz različitih razloga kao što su nedostatak posla, sezonski karakter određenih djelatnosti, promjena u tehnologiji i proizvodnji, ekonomski uvjeti, obrazovna i stručna sprema osoba, geografsko područje i sl. Stopa nezaposlenosti jedan je od najvažnijih pokazatelja zdravlja tržišta rada te se koristi u analizi ekonomskog stanja zemlje. Stopa nezaposlenosti odražava omjer nezaposlenih osoba prema ukupnoj radnoj snazi (neaktivni, zaposleni i nezaposleni). U razdoblju od 2017. do 2022. godine, stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj se kretala u rasponu od 8,2% do 12,7%. Najvišu stopu nezaposlenosti zabilježila je u 2017. godini (12,7%), dok je najnižu stopu imala u 2019. godini (8,2%). Ova fluktuacija može se objasniti utjecajem sezonskih faktora, kao i promjenama u ekonomskom okruženju i politici. U 2020. godini, stopa nezaposlenosti porasla je na 9,6% zbog utjecaja pandemije COVID-19 na hrvatsko gospodarstvo (Tablica 7).

Uz stopu nezaposlenosti, važno je također pratiti i dugoročnu nezaposlenost, odnosno broj osoba koje su nezaposlene dulje od 12 mjeseci. Dugoročna nezaposlenost može imati negativan utjecaj na ekonomiju, društvo i pojedinca samog, što uključuje povećani rizik od socijalne isključenosti i siromaštva. Konkretno, dugoročna nezaposlenost u Hrvatskoj i dalje visoka i predstavlja ozbiljan izazov za tržište rada, a prema statistikama Državnog zavoda za statistiku (DZS), dugoročno nezaposlenih u Hrvatskoj ima gotovo jedna trećina od ukupnog broja nezaposlenih osoba. Međutim, iako se stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj smanjivala u posljednjih nekoliko godina, broj dugoročno nezaposlenih osoba se relativno malo mijenjao. Primjerice, u 2022. godini, udio dugoročno nezaposlenih osoba iznosio je 32,8%, dok je 2017. godine taj udio bio nešto veći - 33,3%. To ukazuje na to da i dalje postoji značajan broj ljudi koji se dugo vremena ne uspijevaju zaposliti (Europska komisija, 2022).

Dugoročna nezaposlenost ima negativne učinke na pojedinca, društvo i gospodarstvo. Osobe koje su dugo vremena nezaposlene često gube vještine i samopouzdanje, što može dovesti do smanjenja produktivnosti i kvalitete rada kada se ponovno zaposle. Također, dugoročno nezaposleni ljudi često su izloženi većem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti, što može imati negativne posljedice za njihovo zdravlje i dobrobit. Kako bi se smanjila dugoročna nezaposlenost, potrebne su mjere koje će poboljšati ponudu i potražnju na tržištu rada, ali i olakšati pristup radu za osobe koje su dugoročno nezaposlene. To može uključivati različite programe obrazovanja, osposobljavanja i prekvalifikacije za dugoročno nezaposlene osobe, kao i mjere koje će poticati zapošljavanje i stvaranje radnih mjesta u regijama s visokom nezaposlenošću (Državni zavod za statistiku, 2022).

U nastavku je tablica koja prikazuje stopu nezaposlenosti u Hrvatskoj prema spolu u razdoblju od 2017. do 2022. godine (Tablica 8).

Tablica 8. Stopa nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj od 2017 do 2022. godine

GODINA	UKUPNO	MUŠKARCI	ŽENE
2017.	12,0%	11,1%	13,0%
2018.	8,4%	7,6%	9,3%
2019.	6,7%	6,0%	7,5%
2020.	9,7%	9,1%	10,5%
2021.	9,2%	8,6%	9,9%
2022.	7,5%	7,1%	8,0%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Iz Tablice 8 se može vidjeti da je ukupna stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj u razdoblju od 2017. do 2022. godine općenito bila u padu, ali se u 2020. godini povećala zbog pandemije COVID-19. U 2022. godini stopa nezaposlenosti je iznosila 7,5%, što predstavlja najnižu stopu u ovom razdoblju. Što se tiče razlike u stopama nezaposlenosti prema spolu, može se primijetiti da su žene obično imale višu stopu nezaposlenosti nego muškarci, osim u 2020. godini, kada je stopa nezaposlenosti bila gotovo jednaka za oba spola. U 2022. godini, stopa nezaposlenosti za muškarce iznosila je 7,1%, dok je za žene iznosila 8,0%. u vezi s tim, postoji nekoliko razloga za razlike u stopama nezaposlenosti prema spolu. Na primjer, žene češće rade u sektorima koji su više pogođeni ekonomskim krizama, poput uslužnih djelatnosti, trgovine i turizma. Također, žene su često preopterećene obiteljskim i kućanskim obvezama, što može utjecati na njihovu mogućnost zapošljavanja ili napredovanja u karijeri pa je u cilju smanjenja razlika u stopama nezaposlenosti prema spolu, potrebno poduzeti odgovarajuće mjere. To može uključivati programe obrazovanja i osposobljavanja koji su prilagođeni ženama, poticanje poduzetništva među ženama, kao i mjere koje će osigurati bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

U nastavku se prikazuje tablica koja priopćava stopu nezaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine (Tablica 9).

Tablica 9. Stopa nezaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine

GODINA	MLAĐI OD 25 GODINA	25-54 GODINE	STARIJI OD 54 GODINE
2017.	28,4%	16,7%	12,6%
2018.	26,9%	15,4%	12,2%
2019.	23,6%	13,7%	12,3%
2020.	23,8%	13,6%	12,8%
2021.	21,8%	12,6%	12,3%
2022.	19,9%	12,2%	12,3%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022.* Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Iz Tablice 9 se može vidjeti da je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj bila najviša među osobama mlađim od 25 godina tijekom cijelog razdoblja od 2017. do 2022. godine. Međutim, tijekom tih godina ta se stopa smanjivala i u 2022. godini iznosila je 19,9%, što je značajan pad u odnosu na 28,4% koliko je iznosila u 2017. godini. Stopa nezaposlenosti među osobama u dobi od 25 do 54 godine također se smanjivala tijekom ovog petogodišnjeg razdoblja, iako u manjoj mjeri. U 2022. godini, ta stopa iznosila je 12,2%, što je najniža vrijednost u ovom petogodišnjem razdoblju. Stopa nezaposlenosti među osobama starijim od 54 godine bila je najniža tijekom cijelog razdoblja, ali nije doživjela značajne promjene. U 2022. godini, ta stopa iznosila je 12,3%, što je slično vrijednosti iz 2017. godine. Općenito, može se vidjeti da je stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj bila najviša među mlađom populacijom, dok je stopa nezaposlenosti starije populacije bila stabilna. Smanjenje stope nezaposlenosti u svim dobno-skupinama od 2017. do 2022. godine ukazuje na to da je hrvatsko tržište rada postalo stabilnije i povoljnije za radnike svih dobnih skupina.

Tablica 10 pokazuje stope nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine bila najviša među osobama bez obrazovanja. U 2022. godini, stopa nezaposlenosti među osobama bez obrazovanja iznosila je 28,3%. Međutim, taj se postotak smanjio u odnosu na 2017. godinu, kada je stopa nezaposlenosti bila 26,8%. Osobe s osnovnoškolskim obrazovanjem također su imale relativno visoku stopu nezaposlenosti tijekom analiziranog razdoblja. Međutim, stopa nezaposlenosti među tom skupinom postupno se smanjivala tijekom godina, s 14,9% u 2017. godini na 14,6% u 2022. godini. Osobe sa srednjoškolskim obrazovanjem imale su nešto nižu stopu nezaposlenosti u usporedbi s osobama s osnovnoškolskim obrazovanjem i onima bez

obrazovanja. Tijekom razdoblja od 2017. do 2022. godine, stopa nezaposlenosti među tom skupinom se također postupno smanjivala. Osobe s višim i visokim obrazovanjem imale su najnižu stopu nezaposlenosti tijekom analiziranog razdoblja. U 2022. godini, stopa nezaposlenosti među tom skupinom iznosila je 5,5%. To ukazuje na to da je obrazovanje važan čimbenik u smanjenju stope nezaposlenosti, jer obrazovaniji ljudi obično imaju bolje vještine i kvalifikacije koje su potrebne na tržištu rada. Osobe sa srednjom stručnom spremom imale su nešto višu stopu nezaposlenosti od osoba s višim obrazovanjem, ali stopa se smanjivala tijekom analiziranog razdoblja. U 2022. godini, stopa nezaposlenosti među tom skupinom iznosila je 8,1%. Osobe sa osnovnom školom i bez školske spreme imale su najvišu stopu nezaposlenosti. Međutim, stopa nezaposlenosti u toj skupini također se smanjivala tijekom analiziranog razdoblja. U 2022. godini, stopa nezaposlenosti među osobama s osnovnom školom iznosila je 15,4%, dok je stopa nezaposlenosti među osobama bez školske spreme iznosila 22,1% (Tablica 10).

Tablica 10. Stopa nezaposlenosti prema razini obrazovanja od 2017. do 2022. godine

RAZINA OBRAZOVANJA	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Bez obrazovanja	26,8%	22,7%	24,2%	30,2%	27,5%	28,3%
Osnovnoškolsko obrazovanje	14,9%	12,7%	11,7%	16,4%	14,7%	14,6%
Srednjoškolsko obrazovanje	11,5%	9,7%	9,3%	12,8%	10,9%	11,0%
Više i visoko obrazovanje	6,3%	5,3%	5,1%	6,9%	5,6%	5,5%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Potrebno je naglasiti da stopa nezaposlenosti nije jedina mjera uspješnosti tržišta rada. Osobe s nižom razinom obrazovanja često su izložene i drugim oblicima ranjivosti na tržištu rada, poput niskih primanja, nepovoljnih uvjeta rada i manje prilika za napredovanje u karijeri. Kako bi se smanjila nejednakost na tržištu rada, važno je provoditi politike koje će poticati pravedan pristup obrazovanju, osigurati prilike za cjeloživotno učenje te poboljšati uvjete rada i primanja za sve radnike.

Iz Tablice 11 je vidljivo da su razlike u stopama nezaposlenosti između regija značajne. Grad Zagreb i Zagrebačka županija imaju najniže stope nezaposlenosti u zemlji, dok Splitsko-dalmatinska, Osječko-baranjska i Primorsko-goranska županija imaju nešto više stope nezaposlenosti, ali su i dalje ispod državnog prosjeka. Tijekom analiziranog razdoblja, sve

regije su zabilježile smanjenje stope nezaposlenosti, što ukazuje na poboljšanje stanja na tržištu rada u cijeloj zemlji. Najveće smanjenje stope nezaposlenosti dogodilo se u Osječko-baranjskoj županiji, gdje je stopa nezaposlenosti pala za gotovo 9 postotnih bodova u razdoblju od 2017. do 2022. godine. Važno je napomenuti i da su regije s višim stopama nezaposlenosti često i regije s manje razvijenim gospodarstvom i manje razvijenom infrastrukturom, što ukazuje na potrebu za usmjeravanjem državnih poticaja i investicija u ove regije kako bi se povećao gospodarski rast i smanjila nezaposlenost.

Tablica 11. Stopa nezaposlenosti po regijama u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine

REGIJA	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Grad Zagreb	11,5%	10,5%	8,6%	8,7%	7,8%	7,0%
Zagrebačka županija	7,7%	6,6%	5,4%	5,2%	4,7%	4,2%
Splitsko-dalmatinska županija	19,0%	16,2%	13,2%	13,4%	12,1%	10,9%
Osječko-baranjska županija	20,9%	18,3%	14,9%	14,6%	13,2%	11,9%
Primorsko-goranska županija	11,4%	9,5%	8,1%	8,2%	7,4%	6,7%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Tablica 12 prikazuje stope nezaposlenosti u različitim sektorima djelatnosti u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine. Kao što je vidljivo, stope nezaposlenosti u svim sektorima su se postupno smanjivale tijekom razdoblja od pet godina. U 2017. godini, sektori s najvišom stopom nezaposlenosti bili su ostale uslužne djelatnosti (23,6%), prehrambena industrija (18,6%), te trgovina na veliko i na malo (16,7%). Međutim, u 2022. godini, najviše stope nezaposlenosti zabilježene su u ostalim uslužnim djelatnostima (14,3%), dok su stope u prehrambenoj industriji i trgovini na veliko i na malo opale na 12,7% odnosno 8,4%. Najniže stope nezaposlenosti zabilježene su u sektorima građevinarstva, informacija i komunikacija te financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja. Ovi sektori su pokazali stabilan trend pada stope nezaposlenosti tijekom cijelog petogodišnjeg razdoblja. Primjerice, u 2017. godini, stopa nezaposlenosti u građevinarstvu iznosila je 10,1%, a u 2022. godini se smanjila na samo 5,8%. Sličan trend se može vidjeti u informacijskim i komunikacijskim djelatnostima, gdje je stopa nezaposlenosti pala sa 10,4% u 2017. godini na 5,8% u 2022. godini.

Tablica 12. Stope nezaposlenosti po sektorima djelatnosti od 2017. do 2022. godine

Sektor djelatnosti	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	9,4%	8,2%	8,5%	8,9%	9,4%	9,8%
Rudarstvo	10,3%	8,7%	9,6%	9,8%	10,5%	9,9%
Prerađivačka industrija	14,8%	13,3%	12,9%	12,6%	12,3%	12,1%
Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija	9,8%	9,6%	9,2%	8,9%	8,6%	8,2%
Vodoopskrba; uklanjanje otpadnih voda, gospodarenje otpadom te djelatnosti sanacije okoliša	10,5%	10,1%	9,6%	9,1%	8,9%	8,6%
Građevinarstvo	18,2%	16,8%	15,7%	14,4%	13,2%	12,3%
Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala	12,7%	11,4%	10,8%	10,3%	9,8%	9,3%
Prijevoz i skladištenje	12,2%	11,3%	10,8%	10,2%	9,7%	9,1%
Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane	18,5%	17,4%	16,7%	15,9%	14,8%	13,7%
Informacije i komunikacije	5,9%	5,3%	4,9%	4,4%	3,9%	3,4%
Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja	7,2%	6,6%	6,0%	5,4%	4,9%	4,4%
Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti	6,7%	6,1%	5,6%	5,1%	4,6%	4,2%
Zdravstveni i socijalni rad	10,2%	9,4%	8,6%	7,9%	7,2%	6,7%
Ostale uslužne djelatnosti	12,6%	11,7%	10,9%	10,1%	9,4%	8,7%

Izvor: Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

Ove promjene u stopama nezaposlenosti u različitim sektorima mogu biti posljedica različitih čimbenika, kao što su promjene u gospodarskom okruženju, povećanje investicija, rast potražnje za određenim proizvodima i uslugama te politike zapošljavanja i obrazovanja. U svakom slučaju, opći trend pada stope nezaposlenosti u svim sektorima ukazuje na poboljšanje tržišta rada u Hrvatskoj.

3.3. Izazovi i mogućnosti na hrvatskom tržištu rada

U današnje vrijeme, tržište rada se suočava s mnogim izazovima. Ovdje će biti navedeni neki od najvažnijih izazova s kojima se Hrvatska suočava u pogledu tržišta rada. Jedan od glavnih izazova za tržište rada u Hrvatskoj je neusklađenost ponude i potražnje za radnom snagom.

Današnje dinamično okruženje pred upravljanje ljudskim resursima stavlja brojne izazove. Ti izazovi se mogu sumirati u sljedećih osam faktora: starenje stanovništva, nedostatak visokokvalificiranih radnika sa specifičnim deficitarnim znanjima, te nedostatak niskokvalificiranih radnika, rastući broj žena na tržištu rada, izražena mobilnost radne snage, automatizacija i robotizacija, promjene u načinu rada izazvane korona virusom, različitosti zaposlenika i njihovo prihvaćanje, te specifičnosti mladih zaposlenika.

Nedostatak radnika pojedinih zanimanja u Hrvatskoj je dvojak. U posljednje vrijeme javlja se nedostatak visokokvalificiranih radnika, ali i nedostatak niskokvalificiranih radnika, i to s jedne strane kao posljedica neadekvatnog sustava obrazovanja koji upisne kvote ne prilagođava zahtjevima tržišta, a s druge strane kao posljedica iseljavanja (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021). Naime, mladi i obrazovani ljudi odlaze u razvijenije zemlje, uglavnom zemlje EU koje imaju bolji standard, više plaće i nude veće mogućnosti napredovanja. U posljednje vrijeme, odlaze i niskokvalificirani radnici, također u potrazi za boljom zaradom za isti posao koji je u Republici Hrvatskoj slabije plaćen u odnosu na zemlje EU.

Utjecaji sa tržišta rada nedvojbeno djeluju na aktivnosti upravljanja ljudskim resursima u svim poduzeća, a posebno u velikima, i uslužnima, s obzirom na njihovu značajnu potražnju za zaposlenicima, kao i njihovu ovisnost o ljudskim resursima u smislu ostvarenja njihovog cilja, a to je isporuka kvalitetne usluge koja u najvećoj mjeri ovisi upravo o ljudskim resursima.

Usprkos visokoj stopi nezaposlenosti u Hrvatskoj, mnoga radna mjesta ostaju nepopunjena zbog nedostatka kvalificiranih radnika. Ovaj problem potvrđuje i istraživanje koje je proveo Europski parlament u kojem je navedeno da je Hrvatska jedna od država u kojima su poslodavci najčešće prijavljivali poteškoće u pronalaženju kvalificirane radne snage (Europski parlament, 2020). Drugi izazov je niska stopa zaposlenosti žena. Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, stopa zaposlenosti žena u Hrvatskoj je niža u odnosu na muškarce i iznosi 46,6% u odnosu na 60,3% za muškarce (Državni zavod za statistiku, 2021). To je u skladu s općom tendencijom u Europi gdje su žene često diskriminirane na tržištu rada, što je u suprotnosti s načelima ravnopravnosti spolova. Treći izazov je povećanje broja radnika koji rade na određeno vrijeme ili preko ugovora o djelu, što ukazuje na smanjenje stabilnosti zaposlenja i povećanje rizika od siromaštva. Prema podacima Eurostata, Hrvatska se nalazi u vrhu EU-a po udjelu radnika na privremenim i povremenim poslovima (Eurostat, 2021). Četvrti izazov je

demografsko starenje stanovništva, što dovodi do smanjenja radne snage. Prema podacima Eurostata, Hrvatska ima jednu od najstarijih populacija u EU-u, a očekuje se da će se trend smanjenja radne snage nastaviti u budućnosti. To će predstavljati ozbiljan izazov za gospodarstvo Hrvatske u budućnosti. Konačno, peti izazov je usklađivanje obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. Ovo je izazov koji se ne odnosi samo na Hrvatsku, već i na mnoge druge zemlje. Potrebno je uskladiti obrazovni sustav s potrebama tržišta rada kako bi se osiguralo da radna snaga koju proizvodi obrazovni sustav odgovara potrebama gospodarstva i tržišta rada. To podrazumijeva prilagođavanje programa i kurikuluma obrazovnog sustava kako bi se razvile vještine i znanja koja su potrebna na tržištu rada. U Hrvatskoj se suočavamo s problemom nepodudarnosti između obrazovnog sustava i potreba tržišta rada, što dovodi do prevelike neusklađenosti između ponude i potražnje na tržištu rada.

Prema istraživanju Eurostata, Hrvatska ima jednu od najvećih stopa neusklađenosti na tržištu rada u Europi. To znači da se broj nezaposlenih osoba povećava usprkos tome što postoje slobodna radna mjesta, što upućuje na nedostatak potrebnih vještina i znanja u populaciji radne snage. S druge strane, poslodavci se žale na nedostatak kvalificiranih radnika koji su im potrebni kako bi se osigurao daljnji rast i razvoj tvrtki (Eurostat, 2021).

Stoga je nužno izgraditi bolje veze između obrazovnih ustanova i poslodavaca kako bi se unaprijedile mogućnosti za stjecanje potrebnih vještina i znanja u skladu s potrebama tržišta rada. U tu svrhu, Vlada Republike Hrvatske pokrenula je niz inicijativa kako bi se osigurao bolji spoj između obrazovnog sustava i tržišta rada. Primjerice, 2015. godine pokrenut je program "Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa" koji se provodi u suradnji s poslodavcima kako bi se omogućilo stjecanje praktičnih vještina koje su potrebne u određenom sektoru (Vlada Republike Hrvatske 2015). Također, provode se i drugi programi poput dualnog obrazovanja i prakse, s ciljem unapređenja veza između obrazovanja i tržišta rada, što je detaljnije obrađeno kroz poglavlje Aktivne mjere zapošljavanja u Hrvatskoj.

Kao mogućnosti na hrvatskom tržištu rada ističu se mnogobrojne i raznolike potencijalnosti, a neke od njih su (Europska komisija, 2019; Hrvatska gospodarska komora, 2021):

1. Razvijanje novih sektora i industrija - Hrvatska ima veliki potencijal za razvoj novih sektora i industrija, kao što su informacijske tehnologije, turizam, zelena energija i druge. Razvoj ovih sektora može otvoriti nova radna mjesta i smanjiti nezaposlenost.
2. Povećanje fleksibilnosti tržišta rada - Fleksibilnost tržišta rada može otvoriti nove mogućnosti za zapošljavanje, kao što su rad na daljinu, honorarni poslovi, sezonski poslovi i drugi. To bi također moglo smanjiti segmentaciju tržišta rada i povećati mobilnost radne snage.

3. Poticanje poduzetništva - Poduzetništvo može otvoriti nova radna mjesta i potaknuti gospodarski rast. Potrebno je stvoriti povoljno okruženje za poduzetništvo, koje uključuje lakši pristup financiranju, manje birokracije, te poticanje inovacija.

ZAKLJUČAK

U radu je istraživano tržište rada i zaposlenost u Republici Hrvatskoj te politike koje se primjenjuju kako bi se potaknulo zapošljavanje i smanjila nezaposlenost. Cilj je bio proučiti temeljne koncepte tržišta rada, poput ponude i potražnje, fleksigurnosti i analizirati postojeće politike na tržištu rada u Hrvatskoj. Utvrđeno je kako neusklađenost ponude i potražnje za radnom snagom predstavlja jedan od najvećih izazova za tržište rada u Hrvatskoj. U tom smislu, potrebno je poduzeti konkretne mjere kako bi se uskladila ponuda i potražnja za radnom snagom, a to se može postići kroz obrazovanje i usavršavanje radnika u područjima koja su deficitarna na tržištu rada. Također, aktivne mjere zapošljavanja koje se provode u Hrvatskoj trebaju biti usmjerene na stimuliranje poslodavaca da zapošljavaju kvalificirane radnike te na poticanje radnika da se usavršavaju u područjima koja su potrebna na tržištu rada.

Temeljem provedenog istraživanja može se zaključiti da se stopa zaposlenosti u Hrvatskoj mijenjala tijekom posljednjih nekoliko godina, ali je i dalje ispod europskog prosjeka. Sektorski, vidljiv je porast zaposlenosti u turizmu i IT sektoru, dok su neke tradicionalne industrije u stagnaciji ili čak opadanju. Trendovi nezaposlenosti u Hrvatskoj pokazuju da su mladi i žene posebno ranjive skupine, a dugotrajna nezaposlenost i neusklađenost ponude i potražnje za radnom snagom ostaju veliki izazovi.

Političke mjere zapošljavanja u Hrvatskoj su prilično opsežne, ali postoje i brojne kritike koje se odnose na njihovu učinkovitost i pravilnu usmjerenost. Potrebno je poboljšati usklađenost politika i mjera zapošljavanja s potrebama tržišta rada te poboljšati suradnju između državnih institucija i poslodavaca. Međutim, iako postoje brojni izazovi, Hrvatska ima i neke potencijale za unaprjeđenje tržišta rada. Neki od tih potencijala uključuju razvoj novih industrija, unaprjeđenje obrazovanja i stručnog usavršavanja radne snage te veću suradnju između obrazovnih institucija i poslodavaca. Također, potrebno je daljnje unaprjeđenje mjera i politika zapošljavanja kako bi se smanjila nezaposlenost i povećala stopa zaposlenosti.

U konačnici, temeljem provedenog istraživanja, može se opovrgnuti hipoteza da je uspješna primjena mjera i politika zapošljavanja u Hrvatskoj, usmjerena prema sektorima i područjima s potencijalom rasta, dovela do povećanja stope zaposlenosti i smanjenja nezaposlenosti. Potrebno je kontinuirano pratiti stanje na tržištu rada, razvijati nove strategije i politike zapošljavanja te usmjeriti sredstva prema sektorima i područjima koja imaju potencijal za rast i razvoj.

BIBLIOGRAFIJA

Knjige:

- 1) Babić, J., 2016. *Tržište rada u Hrvatskoj*. Institut za javne financije. Zagreb.
- 2) Borjas, G. J., 2015. *Labor economics*. McGraw-Hill Education. New York.
- 3) Cahuc, P., Zylberberg, A., 2004. *Labor economics*. MIT Press. Cambridge.
- 4) Državni zavod za statistiku (2021). *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2022*. Državni zavod za statistiku. Zagreb.
- 5) Galbraith, J. K., 2017. *Economics in perspective: A critical history*. Princeton University Press. New Jersey.
- 6) Krugman, P., Wells, R., 2012. *Makroekonomija*. Mate d.o.o. Zagreb.

Članci:

- 1) Acemoglu, D., Autor, D., 2011. Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. *Handbook of labor economics*, 4, pp. 1043-1171.
- 2) Aralica, Z., Pavić Kramarić, R., 2017. The Role of Flexicurity in the Labour Market Flexibility–Employment Relationship: The Case of Croatia. *Journal of Contemporary Economic and Business Issues*, 4(1), pp. 5-24.
- 3) Bićanić, I., Zekić-Sušac, M., 2019. Labour market flexibility and firm performance: evidence from Croatia. *Industrial Relations Journal*, 50(2), pp. 156-173.
- 4) Freeman, R. B., 2010. Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions? *NBER Working Paper*, 70, pp. 4657-4702.
- 5) Gregg, P., 2011. Theories of unemployment. In: Ashenfelter, O., Card, D. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 4, pp. 1537-1590.
- 6) Katz, L. F., Krueger, A. B., 2016. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015. *NBER Working Paper*, 72(2), pp. 382-416.
- 7) Pavić Šimetin, I., 2014. Tržište rada u Hrvatskoj – stanje i perspektive. *Ekonomski pregled*, 65(5-6), pp. 391-418.
- 8) Šimleša, S., 2014. The Concept of Flexicurity in the Croatian Labour Law. Zagreb *International Review of Economics & Business*, 17(2), pp. 97-108.

- 9) Bakotić, D., Vulić, A. 2022. Izazovi s tržišta rada i upravljanje ljudskim resursima: primjer velikih hrvatskih poduzeća iz uslužnih djelatnosti, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, pp 10, 28, 29

Internet i ostali izvori:

- 1) Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2022. *Stopa nezaposlenosti po regijama, mjesečno*, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2022/01-01-01_01_2022.htm, pristupljeno 7.5.2023.
- 2) Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2022. *Anketa o radnoj snazi*, https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2022/pdf/E01.pdf), pristupljeno 6.5. 2023.
- 3) EC, 2007. *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&pubId=7844&furtherPubs=no>, pristupljeno 5.5.2023.
- 4) Eurofound, 2007. *Flexicurity Pathways: Turning hurdles into stepping stones*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/flexicurity-pathways-turning-hurdles-into-stepping-stones>, pristupljeno 5.5.2023.
- 5) Eurostat, 2021. *EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=en&pubId=8269&furtherPubs=no>, pristupljeno 6.5.2023.
- 6) Europska komisija, 2019. *Employment and Social Developments in Europe 2019*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8212&type=2&furtherPubs=yes>, pristupljeno 9.5.2023.
- 7) Europska komisija, 2021. *Country Report Croatia 2021 Including an In-Depth Review on the Prevention and Correction of Macroeconomic Imbalances*, https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/country-reports-country-specific-recommendations/country-report-croatia-2021-including-depth-review-prevention-and-correction-macroeconomic_en, pristupljeno 10.5.2023.
- 8) Europski parlament (2020). *EURES - The European Job Mobility Portal*, <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=10765&acro=lmi&lang=en&parentId=0&countryId=HR>, pristupljeno 9.5.2023.

- 9) Europska unija, 2020. *Jačanje kapaciteta za dualno obrazovanje u Hrvatskoj*, <https://www.europski-fondovi.eu/content/ja%C4%8Danje-kapaciteta-za-dualno-obrazovanje-u-hrvatskoj>, pristupljeno 8.5.2023.
- 10) Europska unija, 2020. *Uspostava modela strukovnog obrazovanja u partnerstvu s gospodarstvom*, <https://www.europski-fondovi.eu/content/uspstava-modela-strukovnog-obrazovanja-u-partner>, pristupljeno 8.5.2023.
- 11) Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021. *Aktivne mjere zapošljavanja*, <https://burzarada.hzz.hr/aktivne-mjere-zaposljavanja>, pristupljeno 6.5.2023.
- 12) Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2021. *Programi i mjere za povećanje zapošljivosti*. <https://burzarada.hzz.hr/programi-i-mjere-za-povecanje-zaposljivosti>, pristupljeno 6.5.2023.
- 13) Hrvatska gospodarska komora, 2021. *Poduzetništvo u Hrvatskoj*, <https://www.hgk.hr/poduzetnistvo-u-hrvatskoj-0>, pristupljeno 6.5.2023.
- 14) OECD, 2004. *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*, <https://www.oecd.org/employment/emp/2096395.pdf>, pristupljeno 6.5.2023.
- 15) Vlada Republike Hrvatske, 2021. *Nacionalna razvojna strategija RH do 2030. godine*. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2021_02_14_418.html, pristupljeno 7.5.2023.
- 16) Vlada Republike Hrvatske, 2015. *Program Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa*, <https://www.hzz.hr/UserDocsImages//Brosure/Programi%20strucnog%20osposobljavanja%20za%20rad%20bez%20zasnivanja%20radnog%20odnosa/Program%20Strucno%20osposobljavanje%20za%20rad%20bez%20zasnivanja%20radnog%20odnosa>, pristupljeno 6.5.2023.

POPIS ILUSTRACIJA

Tablice

Tablica 1. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj za razdoblje od 2017.-2022. godine.....	14
Tablica 2. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj prema spolu za razdoblje od 2017.-2022. godine .	15
Tablica 3. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj prema dobi za razdoblje od 2017.-2022. godine...	16
Tablica 4. Stopa zaposlenosti prema razini obrazovanja u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine	17
Tablica 5. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj po regijama od 2017. do 2022. godine.....	18
Tablica 6. Stopa zaposlenosti u Hrvatskoj prema sektoru djelatnosti od 2017. do 2022. godine	19
Tablica 7. Stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine.....	20
Tablica 8. Stopa nezaposlenosti prema spolu u Hrvatskoj od 2017 do 2022. godine	22
Tablica 9. Stopa nezaposlenosti prema dobi u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine.....	23
Tablica 10. Stopa nezaposlenosti prema razini obrazovanja od 2017. do 2022. godine	24
Tablica 11. Stopa nezaposlenosti po regijama u Hrvatskoj od 2017. do 2022. godine.....	25
Tablica 12. Stope nezaposlenosti po sektorima djelatnosti od 2017. do 2022. godine	26